الأستاذ الباحث في الجزائر
"قراءة في النّصوص التّشريعية والتّنظيمية للتّعليم العالي والبحث العلمي"

عبد الحليم جلال *

الملخّص

يشكل التعليم العالي أحد أهم مصادر النمو الاقتصادي والاجتماعي ، فهو يساهم في التنمية الاقتصادية مثلما يساهم في ترقية الأنظمة الوطنية للحماية الاجتماعية. وتعتمد الجامعات للوصول إلى مكانة متميّزة على عدّة ركائز ، أهمّها الأستاذ الباحث الذي يعدّ العنصر الفاعل في جودة برامج التّكوين باختلاف أهدافها ، إذ يؤثّر على كفاءتها وعلى تخريج الموارد البشرية المؤهّلة التي يحتاجها المجتمع.

ويخضع الأساتذة الباحثون فى قطاع التّعليم العالى لقوانين وتشريعات تبرز الأحكام الخاصّة المطبقة على كلّ سلك منهم وقد تطوّرت هذه القوانين منذ الاستقلال تبعا للتحوّلات التى شهدها المجتمع الجزائري.

وتهدف هذه الدّراسة إلى تبيان خصائص الأساتذة في الجامعة الجزائرية ، الأسلاك التي يصنّفون فيها ، إضافة إلى شروط توظيفهم ، طبيعة مهامهم ، نظام الحوافز الذي يستفيدون منه ، تطوّرات مسارهم الوظيفي ، برامج الإعداد والتكوين التي يخضعون لها ، والمعايير القانونية التي تحكم تنمية أداءهم.

الكلمات المفاتيح: التّعليم العالي ، الأستاذ الباحث ، التّوظيف ، نظام الحوافز ، التّرقية.

Résumé

L’enseignement supérieur est l’une des principales sources du développement économique et social.

L’excellence universitaire repose sur la qualité des enseignants chercheurs. Ces derniers doivent obéir aux règles réservées à chaque catégorie.

Les lois universitaires ont évolué depuis l’indépendance et suivent le développement de la société algérienne.

Cette étude met en exergue les particularités des enseignants de l’université algérienne, leurs grades, les critères de leur recrutement, la nature de leur fonction, leurs parcours professionnels, leurs formations et performances.

Mots clés : Enseignement supérieur, enseignant chercheur, recrutement, rémunération, les modalités d’avancement.

Summary

Higher education has very important roles in developing countries and achieving their scientific and educational goals.

In university, the teachers have a major role in achieving educational objectives, they are the backbone of the high educational system, and they are arguably the most important group of professionals for the nation’s future. The present survey is about the teacher-researcher in Algeria, it will deal, especially, in terms of managing the human resources, with the set of arrangements governing the career of these staffs: the recruiting conditions, the rights and obligations, the modes of advancement, the ranks of this profession, the formation, the remunerations.

Keywords: Higher Education, Teacher Researcher, Recruitment, Salary, System of Remuneration.

* أستاذ مساعد أ بقسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، عضو وحدة بحث: المقاولاتية والنوع الاجتماعي بمخبر: "المجتمع الجزائري المعاصر"، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2

مقدّمة

شهد التّعليم العالي في مختلف دول العالم –منذ الربع الأخير من القرن الماضي-تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط التّعليم ومجالاته ، وهذا استجابة لجملة من التحديات التي واجهته ، أدّت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي إضافة لاعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج.

وفي السنوات الأخيرة ، زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التّعليم العالي ، إذ تؤكد الدراسات والأبحاث أنّ نجاح أي تعليم جامعي ، يرتبط ارتباطا وثيقا بما يتوفّر له من عناصر جيّدة من أعضاء هيئة التّدريس ، فجودة أدائهم (سواء أتعلق ذلك بالتدريس أم بالبحث العلمي...) كفاءاتهم وإنتاجهم العلمي ، يؤثر تأثيرا كبيرا في أداء المؤسسة الجامعية ويظهر ذلك جليا في درجة تحقيقها للأهداف المسطّرة مسبقا.

وتأسيسا على ما تقدّم فانّ أهمية دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع ، تظهر من خلال الأدوار والمهام التي يقوم بها في إعداد الموارد البشرية المؤهلة -التي يحتاجها المجتمع في مؤسسات الدولة وفي القطاع الخاص- وأيضا في البحث العلمي الذي يساهم به في تلبية حاجات المجتمع ، وانطلاقا من كون الأستاذ الجامعي في الجزائر ، يعد موظفا يمارس مهامه داخل الجامعة- التي تعد من بين المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني ، وذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي –فإنه يخضع لقوانين عامة وأخرى خاصة ، تتضمن جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية ، تنظم مختلف مراحل مساره المهني ، وتحتوي على الأحكام القانونية المطبقة على كل رتبة ينتمي إليها كل أستاذ جامعي ، من منطلق أن وظيفة هذا الأخير ، تخضع للتدرج فيما يخص الرتب الوظيفية والدرجة العلمية ، ما يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي:

ما طبيعة النصوص التشريعية والأساليب والإجراءات التنظيمية ذات الارتباط بتسيير الموارد البشرية التي يخضع لها الأستاذ الباحث في المؤسسة الجامعية الجزائرية ؟

وعليه نهدف في هذا المقال ، إلى استعراض أبرز تلك النصوص التشريعية والتنظيمية ، وما تعلّق منها بطريقة التّوظيف ، وطبيعة المهام ، ونظام الحوافز ، وتطورات المسار الوظيفي ، والإعداد والتكوين.

1) أساتذة التّعليم الجامعي والوضع العالمي الرّاهن

لقد بات إسهام التعليم الجامعي في عملية التنمية بجميع أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثّقافية عاملا من العوامل المساعدة على تحقيق التنمية الإنسانية وتطوير القدرات الذاتية للإنسان ، فنتيجة للانفجار المعرفي والتّقدم العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفه العالم اليوم ، أصبحت فيه المعرفة -بما تشمله من التطوّرات العلمية والتقنية والاختراعات- مصدراً رئيساً للثروات الوطنية في الدّول المتطوّرة.

وإزاء هذه التّحديات ، صار من الطبيعي أن تصبح مؤسّسات التّعليم العالي مطالبة ببذل مزيد من الجهد ، وامتلاك مقوّمات التطوير المستمر ، وتجويد أدائها وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها وعلى رأسها تخريج الموارد البشرية المؤهلة تأهيلا جيدا ، لما له من أثر على رُقيّها وتطورها وتقدّمها العلمي ، ويؤكّد هذه النظرة ما جاء في تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة 2003 ، من تميز التعليم العالي بأهمية خاصة في اكتساب المعارف والقدرات المتقدّمة ، خاصة في علاقتها بنشاط البحث والتطوير التقني[1].

ويؤكّد ذلك ما جاء في تقرير اليونيسكو حول حالة التّعليم العالي في العالم اليوم: "**لقد أسفر التحول إلى اقتصاديات ما بعد الفترة الصناعية عن طلب كثيف على التّعليم العالي وتزايد التسجيلات بسرعة جنونية. ففي عام 2007 أُحصي في العالم 150 مليون طالب في المرحلة العليا ، أي بزيادة تبلغ نسبتها 50 ٪ تقريبا عما كان في عام**

2000، وقبل اليوم بنصف قرن فقط، كانت الدراسة بعد المرحلة الثانوية، مقصورة في أكثرية البلدان على نخبة قليلة من الذكور على الأغلب. أمّا اليوم، فإنّ مشاركة الشبان بنسبة 40 أو 50 ٪ كثيرا ما تُعتبَر أمرا حيويا للنمو الاقتصادي. وعلى نطاق العالم، ارتفعت من 19٪ عام 2000 إلى 26٪ عام 2007، نسبة المسجّلين في مرحلة التّعليم العالي من الشباب الذين في عمر الالتحاق بالجامعة. وأصبحت الطالبات منخرطات في هذه المرحلة التعليمية بأكثرية طفيفة، يتوقع لها أن تزداد".[2]

وإزاء هذه التحدّيات من الطبيعي أن تصبح مؤسسات التّعليم العالي مطالبة ببذل مزيد من الجهد، وامتلاك مقوّمات التطوير المستمر، وتجويد أدائها. وذلك بهدف زيادة فعاليتها في تحقيق أهدافها، وضمان زيادة قدراتها التنافسية التي تؤهلها بالفعل إلى التفوّق والتميّز، فأداء الجامعة لوظائفها بشكل إيجابي وفعّال يرتبط إلى حد كبير بأداء أعضاء هيئة التدريس فيها لوظائفهم، كما أنّ تقدمها ورقيّها يرتبط بكفاءتهم وإنتاجهم العلمي، إضافة إلى كونهم هم الذين يترجمون الخطط والأهداف المسطرة إلى واقع ينعكس فيه أداء خريجيهم مستقبلاً، وهنا تظهر أهمية عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الجامعية، باعتبارها —كما يعرّفها **جمال الدين مُحَّد مرسي**- تلك الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية، والحفاظ عليها بما يمكن من تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.[3]

وبالعودة لواقعنا اليوم، فقد شهد تعداد الأساتذة الجامعيين على المستوى العالمي عدّة تطوّرات منذ ثمانينيات القرن العشرين يبرزها الجدول الآتي:

جدول رقم (01): تعداد الأساتذة الجامعيين على المستوى العالمي (1980-1995)

السنة	1980	1985	1990	1995
تعداد أساتذة الجامعات	3.788.000	4.332.000	5.068.000	5.916.000

Source : UNESCO(1998) : **Perspectives statistiques mondiales de l'enseignement supérieur : 1980-1995**, paris, France, 5-9octobre1998, p.29

ليتزايد عددهم نظرا للارتفاع الكبير في أعداد الطلبة التي انتقلت من 51 مليون طالب في1980 إلى 82 مليون طالب في 1995[4]، وبناء على تلك المعطيات شهد تعداد أساتذة الجامعات تطوّرا ملحوظا في بدايات القرن الحالي فقد انتقل من 9.485.000 باحثا في 2007إلى 10.983.000 في 2010، والجدول الآتي يبين تلك التطورات.

جدول رقم (02): تطور تعداد أساتذة التعليم الجامعي في العالم (2007-2010)

السنة	2007	2008	2009	2010
عدد الأساتذة (بالمليون)	9.485.000	10.110.000	10.393.000	10.983.000

المصدر: من إعداد شخصي بناءً على إحصائيات:

Unesco : **Recueil de données mondiales sur l'éducation (2009, 2010, 2011,2012)**, Institut de Statistique de L 'Unesco, Montréal, Québec, Canada

وفي هذا الإطار ينبغي الإشارة هنا، إلى تأكيد عديد المؤتمرات والتوصيات على أهمية دور أساتذة التعليم الجامعي -ما تعلق بالبحث العلمي، التدريس، خدمة المجتمع- وبالتالي ضرورة توفير السبل والظروف الملائمة لتدعيم ذلك الدور، فقد تضمنت "**توصية اليونيسكو بشأن أوضاع هيئات التدريس في التّعليم العالي**" الصادرة في 1997، جملة من التوصيات نذكر منها:

- إنّ تحقيق التقدّم في ميادين التعليم العالي والتعمق العلمي والبحوث يعتمد إلى حد كبير على البنى الأساسية وعلى الموارد البشرية والمادية المتاحة، وعلى

مؤهّلات هيئات التدريس في التعليم العالي ودرايتهم الفنية وكذلك على صفاتهم الإنسانية والتربوية والتقنية المدعّمة بالحرية الأكاديمية والمسؤولية المهنية والإدارة الجماعية والاستقلال المؤسسي.

- ينبغي أن تتوفر لأعضاء هيئات التدريس في التّعليم العالي أفضل ظروف عمل تسمح بتعزيز فعالية التعليم والتعمق العلمي والبحث والعمل الامتدادي وتمكّنهم من الاضطلاع بمهامهم المهنية.

- إنّ تفاعل الأفكار والمعلومات بين هيئات التدريس في التعليم العالي في جميع أنحاء العالم ، أمر أساس لتحقيق التنمية السليمة للتعليم العالي والبحوث ، وينبغي تعزيزه بنشاط ولهذه الغاية ينبغي تمكين أعضاء هيئات التدريس في التعليم العالي من المشاركة طوال حياتهم المهنية ، في الاجتماعات الدولية المتعلقة بالتعليم العالي أو البحوث ، ومن السفر إلى الخارج دون أي قيود سياسية ، أو من استخدام شبكة انترنيت أو عقد مؤتمرات بواسطة الفيديو لهذا الغرض.[5]

أما المؤتمر العالمي للتعليم العالي الذي عقدته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، والذي ضم أكثر من 1000 مشارك من نحو 150 بلداً ، وانعقد في مقر اليونسكو من 5 إلى 8 تموز/ يوليو 2009. فقد تضمن بيانه النهائي جملة من النقاط ، نذكر منها:

– يتعيّن على مؤسسات التعليم العالي أن تستثمر في تدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين ، كي يتمكنوا من الاضطلاع بالمهام الجديدة التي يفرضها تطور نظم التعليم والتّعلم.

– ويقتضي ضمان الجودة في التعليم العالي ، الإقرار بأهمية اجتذاب المعلّمين والباحثين الأكفاء المهرة والملتزمين والاحتفاظ بهم.

– تطوير تدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناءها من خلال مناهج دراسية تؤهلهم لإعداد الطلاب كي يصبحوا مواطنين مسؤولين.[6]

2) أساتذة التعليم العالي في البلدان العربية

أمّا على صعيد الدول العربية فقد عرفت ارتفاعا كبيرا في تعدادها السكاني ففي الفترة ما بين 1970-2010 ، انتقل مجموع السكان من 128 مليون نسمة إلى 359 مليون نسمة مع توقعات وصوله في 2050 إلى 598 مليون نسمة.[7]

ويتكون العالم العربي من 22 دولة ،تغطي مساحتها حوالي10% من مساحة العالم ويسكنها حوالي 5% من سكان العالم... وقد اهتمت جلّ الدّول العربية وبدرجات مختلفة بالتعليم والبحث العلمي خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي ، وازداد هذا الاهتمام ترسخا خاصة مع بداية القرن الواحد والعشرين ، فوصل عدد الجامعات إلى 217 جامعة.. لكن هذا التطور يبقى دون المطلوب حيث يعطي 0.72 جامعة لكل مليون ساكن في الوطن العربي ، في حين يبلغ معدل الجامعات مابين 2-6 جامعة لكل مليون ساكن في الدول المتقدمة (الولايات المتحدة الأمريكية 06 جامعات لكل مليون ساكن ، اليابان 02 جامعة لكل مليون ساكن).[8]

وبالتالي يمكننا الإشارة إلى الحجم الكبير من المتطلبات المعيشية والتنموية التي يتوجب توفيرها لضمان التكفل الحسن بهذه الأعداد من السكان-والتي تعدّ من أبرز التّحديات التي ستواجه منظومة التعليم الجامعي بما فيها من أعضاء هيئة التدريس-، وقد شهد تعداد الأساتذة في الجامعات العربية تطورا ملحوظا كما يبرزه الجدول الآتي:

جدول رقم (03): **تعداد أساتذة التعليم الجامعي في البلدان العربية 2005-2010**

السنة	2005	2006	2008	2009	2010
عدد الأساتذة	269.938	280.000	302.000	322.000	343.000

المصدر: من إعداد شخصي بناءً على إحصائيات:

Unesco : **Recueil De Données Mondiales Sur L'éducation (2007.2009, 2010, 2011,2012)**, Institut de statistique de l 'UNESCO, Montréal, Québec, Canada

3) الأساتذة الباحثون في قطاع التعليم العالي بالجزائر

يحتلّ الأستاذ الباحث في قطاع التعليم العالي في الجزائر مكانة هامة في هذه المرحلة التعليمية ، ولقد عرف تعداد أساتذة التعليم العالي في الجزائر تطورا كبيرا منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا ، وكان ذلك ملازما للتطورات التي عرفتها الجامعة الجزائرية –من ناحية ارتفاع أعداد المؤسسات والمراكز الجامعية ، إضافة إلى ارتفاع معدلات قيد الطلبة في هذه المرحلة - وفي هذا الصدد لم يتوقف ارتفاع عدد الأساتذة المكلفين بالتأطير منذ 1962 بالتطور ، إذ كان عددهم آنذاك 298 ، ليصل إلى 17.460 في سنة 2000 ، ليتضاعف 2.3 مرة متجاوزا رقم 40.000 أستاذا في مختلف الرتب سنة 2011.

كما سجل تزايد عدد الأساتذة الدائمين خلال الخمسين سنة الأخيرة بشكل ملحوظ ، إذ تضاعف 135 مرة بين سنتي 1962 و2011 ، مع التذكير بأن نسبة العنصر النسوي ضمن إطار مهنة التدريس في التعليم العالي بلغت 40%.[9]

أما عن ميزات هذا التطور بحسب رتب الأساتذة ، فقد عرف:

- تعداد فئة أساتذة التعليم العالي تضاعفا بـ 48 مرة بين 1962 و2011 ، حيث أرتفع عددهم من 66 أستاذا التعليم العالي إلى 3186 في 2011 ، كما تزايدت نسبة تمثيلهم إلى مجمل الهيئة التدريسية منذ 1980 ، من 03% إلى 08 %

- تزايد تعداد الأساتذة المحاضرين بـ 124 مرة ، إذ انتقل من 13 أستاذا محاضرا في 1962 إلى 1612 في 1990 ليصل عددهم (من جميع الفئات) عام 2011 إلى 7652 أستاذا محاضرا ، وارتفعت نسبة تمثيلهم من 6% سنة 1980 إلى 18% سنة 2011.

- أما فئة الأساتذة المساعدين (أ) و(ب) فانتقل تعدادها من 74 أستاذا في 1962 إلى 28782 أستاذا مساعدا ، إذ تمثل حاليا 72% من التعداد الكلي للهيئة التدريسية في الجامعات الجزائرية.

- أما بالنسبة إلى المعيدين الذين كانوا يمثلون الأغلبية (بحوالي 60% بين سنتي 1970 و1980) ، فإنهم اليوم لا يمثلون سوى 01% حيث تمكن معظمهم تدريجيا من الحصول على شهادة الماجستير أو الدكتوراه أو كليهما.[10] لتكشف آخر أرقام الديوان الوطني للإحصائيات ، على أن التعداد الكلي للأساتذة قد بلغ السنة الجامعية 2012/2011 ، 46454 أستاذا في مختلف الرتب ، من بينهم 68 أستاذا أجنبيا.[11]

جدول رقم (04) يمثل تطور تعداد الأساتذة في قطاع التعليم العالي في الجزائر (1962-2011)

السنة	1963/1962	1970/1969	1978/1977	1981/1980	1990/1989	1999/1998	2010/2009	2012/2011
تعداد الأساتذة	298	842	5856	9145	14536	16260	37688	46454

المصدر: من إعداد شخصي بناءً على المعطيات المستمدّة من:

- وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي: التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر ،50 سنة في خدمة التنمية (1962-2012) ، الجزائر ،2012.

- التقارير الإحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي (مديرية التخطيط والتوجيه العلمي).

- Office national des statistiques(2012): l'algérie en quelques chiffre, n12, algérie,2012

4) القوانين والتشريعات الخاصة بالأساتذة الباحثين في قطاع التعليم العالي في الجزائر

يمكن القول: إنّ الأدوار المرتبطة بالمؤسسة الجامعية (من تدريس للطلبة وتكوينهم ، البحث العلمي ، خدمة

المجتمع) تناط في حجمها الأكبر بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم يمثّلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، حيث لا يمكن للجامعة أن تؤدي وظائفها وتحقّق أهدافها بصورة فعّالة بمعزل عن توفّر القوى البشرية المؤهّلة والموارد المالية اللازمة، لذلك تعمد الجامعات إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس فيها، ويتوقع منهم أن يؤدوا أدوارهم بصورة فردية او جماعية مما يجعل بالتالي عملية الاستثمار في مؤسسات التعليم العالي تحقق أهدافها المرجوة[12].

4-1) القوانين العامة: انطلاقا من كون الأستاذ الباحث في الجزائر يخضع لأحكام عدة قوانين عامة وتشمل:

أ) القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية : ويوضّح القواعد القانونية الأساسية المطبّقة على الموظّفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، وقد عرف بدوره عدة تعديلات منذ صدوره لأوّل مرة في 02 جوان 1966 إلى غاية القانون الحالي الصادر في 16 جويلية 2006، والذي تشير المادة الثّالثة فيه "إلى أن تحديد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي يرتبط بقوانين أساسية خاصّة، نظرا لخصوصيات بعض أسلاك الموظّفين —ومن بينها سلك أساتذة التّعليم العالي-، وبالتّالي يمكن أن تنصّ قوانينهم الأساسية الخاصّة على أحكام استثنائية في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام.[13]

ب) القانون التّوجيهي للتّعليم العالي: يهدف القانون التّوجيهي للتّعليم العالي إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبّقة على المرفق العمومي للتعليم العالي، وقد عرف بدوره عدة تطورات بدءا من مرحلة الاستقلال حيث كان قطاع التعليم العالي تابعا لوزارة التعليم مرورا بصدور القانون الأساسي النموذجي للجامعة الصادر في 1983/09/24 وصولا إلى القانون التوجيهي للتعليم العالي الصادر في 1999/04/04 وقد جاءت فيه بعض الأحكام العامّة الخاصّة بالأساتذة الجامعيين لاسيما المادة 55 من الباب الخامس، التي تضمّنت إشارة إلى أنّ الأحكام الخاصّة المطبّقة على أساتذة التّعليم العالي تحدّد في قوانين خاصّة بهم[14].

ج) قانون رقم 05-08 مؤرّخ في 23 فبراير سنة 2008 يعدل ويتمم القانون رقم 11-98 المؤرخ في 22 غشت 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، 1998-2002.

عوّض هذا القانون كلّ إحالة للفترة الخماسية 1998-2002 بالفترة 2008-2012، بحيث تمّ ربط الهدف من البحث العلمي والتّطوير التكنولوجي بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والتكنولوجية للبلاد، كما تضمّن السعي إلى مشاركة الأساتذة الباحثين في المسعى الوطني للبحث وذلك بإشراك أكثر من 28000 أستاذا باحثا مع حلول عام 2012 وهو ما يمثل 60% من الأساتذة، بحيث يقوم بنشاطات البحث العلمي تلك، باحثون دائمون أو باحثون يعملون بوقت جزئي يوظفون بموجب عقود محددة من بين أسلاك الأساتذة الباحثين[15].

جدول رقم (05): تعداد الباحثين ومشاريع البحث في الجزائر (2008-2012)

السنوات / الباحثون	2008	2009	2010	2011	2012
الأساتذة الباحثون	14720	18863	25072	26579	28079
الأساتذة الدائمون	2100	2700	3300	3900	4500
المجموع	16820	21563	28379	30479	32579
عدد المشاريع الجديدة	2000	3200	3650	1732	3732

المصدر: قانون رقم 05 -08 مؤرّخ في 23 فبراير سنة 2008 يعدّل ويتمّم القانون رقم 11 -98 المؤرّخ في 22 غشت سنة 1998 والمتضمّن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، عدد10، 2008/02/27، ص.03-37

د) المرسوم التنفيذي المحدّد لمهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها: جاءت فيه إشارة لكيفية التّنظيم الإداري لمختلف هياكل الجامعة من مجلس إدارة ومجلس علمي وكذا كليات ومعاهد، وتبيان مشاركة الأساتذة في تلك الهياكل، من خلال المهام الموكلة إليهم في تسيير الجامعة. [16]

4-2) القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث: صدر المرسوم التنفيذي رقم 130 - 08 في 2008/05/03 ويتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث[17]، ومما جاء فيه: "**أنّ الأساتذة الباحثون يتواجدون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي**"، كما شمل توضيحا للأحكام الخاصة المطبّقة على الموظّفين المنتمين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد شروط الالتحاق بالرتب ومناصب الشغل المطابقة لها، لكن قبل التّطرق لهذه الأحكام، سنبرز معايير التوظيف في سلك التدريس الجامعي وبعض الأحكام العامّة المرتبطة به.

5) معايير توظيف الأساتذة في قطاع التّعليم العالي في الجزائر

يتمّ انتقاء المترشّحين في المسابقات على أساس الشّهادة للالتحاق برتبة أستاذ مساعد قسم "ب" للتعليم العالي -التي تعدّ الرتبة الأولى في المسار الوظيفي التي يشغلها الملتحق بهيئة التّدريس- من بين حاملي شهادة الماجستير وحاملي شهادة دكتوراه- الذين لهم الأولوية في الحصول على المنصب الذي يتم فتحه، ويتم التقييم والانتقاء على أساس عدة معايير يبرزها المنشور المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية وتشمل: [18]

5-1-ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى 5 نقاط)

5-1.1 تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها (0 إلى نقطتين)

ترتّب تخصّصات المترشّحين حسب الأولوية التي تحدّدها المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية والمذكورة في قرار أو مقرر فتح المسابقة على أساس الشهادة. وتنقّط التخصّصات كما يلي:

- **التخصص1:** نقطتان، **التخصص2:** نقطة ونصف **التخصص 3:** نقطة واحدة، **التخصص 4:** 0.5 نقطة.

5-2.1 تقدير الشّهادة (0 إلى 3 نقاط): تقدير "حسن جدا" أو "مشرف جدا": 3 نقاط، تقدير "حسن" أو "مشرف": نقطتان.

5-2-التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التّخصّص (0 إلى 5 نقاط): التسجيل الأوّل في الدكتوراه: نقطتان، التسجيل الثاني في الدكتوراه: 3 نقاط، التسجيل الثالث في الدكتوراه: 5 نقاط.

5-3-الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصّصه (0 إلى نقطتين)

- منشورات أو مداخلات دولية: 0.5 نقطة عن كلّ إصدار أو مداخلة، في حدود نقطتين.
- منشورات أو مداخلات وطنية: 0.25 نقطة عن كلّ إصدار أو مداخلة، في حدود نقطة واحدة.

5-4-الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشّح (0 إلى 4 نقاط)

- 0.5 نقطة عن كلّ سنة من التدريس بعد الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، في حدود 4 نقاط.
- 0.25 نقطة عن كلّ سنة من التدريس قبل الحصول على الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المعنية، في حدود 4 نقاط.

5-5-المقابلة مع لجنة الانتقاء (0 إلى 4 نقاط)

القدرة على التّحليل والتّلخيص: نقطة واحدة، -وضوح وسلاسة الخطاب: نقطة واحدة، -القدرة على التواصل: نقطة واحدة، -نقطة للمهارات العلمية الخاصة: نقطة واحدة.

بعد النّجاح في المسابقة وطبقا لأحكام القانون الأساسي للأستاذ الباحث، يوظّف الأساتذة الباحثون الناجحون بصفة متربّص ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدّته سنة واحدة. بعد انتهاء مدّة التّربص التجريبي، يرسّم المتربصون أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس المدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرّحون دون إشعار مسبق أو تعويض إذ تخضع بالضرورة اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة، ويعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف:

- مسؤول المؤسّسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي: -اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية أو المدرسة أو المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.[19]

6) مهام وواجبات الأساتذة الباحثين

أمّا فيما يخصّ الحقوق والواجبات، فيخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص، للحقوق والواجبات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية- الذي أشرنا إليه آنفا-، يضاف إليها الأحكام المتعلّقة بخصوصية مناصبهم، من منطلق أنّهم يؤدّون من خلال التّعليم والبحث مهمّة الخدمة العمومية للتعليم العالي وهو ما تؤكّده المادة 50 من القانون التوجيهي للتعليم العالي إذ جاء فيها: "**تسري على مستخدمي التعليم العالي الذين يعملون في المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، الأحكام المطبّقة على عمال المؤسّسات والإدارات العمومية**"[20]، وبهذه الصفة يتعيّن عليهم القيام بما يأتي:

6-1 إعطاء تدريس نوعي ومحيّن مرتبط بتطوّرات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.

6-2 المشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأوّلي والمتواصل.

6-3 القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

6-4 ضمان خدمة التّدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد بـ 192 من الدروس طبقا للمعادلة الآتية:

ساعة من الدروس تعادل ساعة ونصف (من الأعمال الموجهة) وتساوي ساعتين من الأعمال التطبيقية.

6-5 يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار التّكوين العالي في الطور الأوّل لممارسة الإشراف الذي يتطلّب متابعة دائمة للطالب وبهذه الصّفة:

6-6 يساعدون الطالب في عمله الشّخصي تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلّم وسائل العمل الخاصة بالجامعة. (يساعدون الطالب في أداء عمله التّوثيقي) التحكّم في الآلات الببليوغرافية واستعمال المكتبة، واكتساب تقنيات التّقييم والتّكوين الذاتي.

ويمكننا في النقطة الخاصة بالإشراف الإشارة إلى المرسوم التنفيذيّ رقم 03-09 المؤرّخ في 3 يناير 2009 الذي يوضح مهمة الإشراف ويحدّد كيفيات تنفيذها، إذ ينظّم الإشراف من قبل مؤسسة التعليم العالي لفائدة طلبة السنة الأولى من الطور الأول، وهذه المهمة يضمنها الأستاذ الباحث الممارس في المؤسسة، في إطار التزام فردي بينه وبين مسؤول المؤسسة بحد أقصاه تسعة أشهر في السنة، وأربع ساعات في الأسبوع، كما يخضع المشرف إلى تقييم دوري من فريق ميدان التكوين ورئيس القسم، ولهذا الغرض يلزم بتقديم تقرير عن نشاطاته كلّ ثلاثة أشهر، ويراعى في تقييم نشاط المشرف تقدير مدى رضا الطلبة، يترتّب عن نتيجة التقييم تجديد الالتزام أو إلغاءه.[21]

6-7 يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه ، تمارس هذه النشاطات في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

6-8 يمكن دعوة الأساتذة الباحثين في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى ، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

6-9 لا يرخّص للأساتذة الباحثين ممارسة أي نشاط مربح.

6-10 يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري. وبهذه الصفة ، يتعيّن عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

أما في الجانب المتعلق بالحقوق فبالإضافة الى الحقوق المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الحق: بعد أداء الخدمة في راتب ، الحماية الاجتماعية والتقاعد ، التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرّتبة خلال الحياة المهنية...). فلأسلاك التعليم العالي حقوق نذكر منها:

- يتعيّن على الإدارة أن تنظّم بصفة دائمة تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية ، وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم.
- الاستفادة من رخص الغياب دون فقدان الراتب للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم ا لمهنية.
- يستفيد الأساتذة الباحثون من الشروط الضرورية لتأدية مهامهم وترقيتهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.
- لا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلاّ بطلب منه. [22]

7) أسلاك الأساتذة الباحثين في قطاع التّعليم العالي في الجزائر

تتوزّع أسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر-طبقا لما حدّده القانون الأساسي للأستاذ الباحث- إلى أربعة أسلاك تشمل ، إضافة إلى تأسيس درجة الأستاذ المميز.

7-1 سلك المعيدين

لم تعد هناك إجراءات التوظيف في هذا السلك ، فهو في طريق الزوال.

المهام: ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلّف بها والمشاركة في مداولات لجان الامتحانات.
- المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.

7-2 سلك الأساتذة المساعدين

7-2-1 أستاذ مساعد قسم "ب"

أ) **شروط التّوظيف والتّرقية:** يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرّر من مسؤول المؤسّسة:

- على أساس الشهادة الحائزون شهادة دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.
-عن طريق المسابقة على أساس الشهادة ، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير "قريب من الحسن" على الأقل.
- يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة ، المعيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب" الأساتذة المساعدون المرسمون والمتربصون.

ب) المهام

-ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي القانوني.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات.

-المشاركة في أشغال لجنته البيداغوجية.

- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

7-2-2 أستاذ مساعد قسم "أ"

أ) شروط الترقية: يرقّى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ". بمقرّر من مسؤول المؤسّسة:

- الأستاذ المساعد قسم "ب" المرسم والذي يثبت ثلاثة تسجيلات متتالية في الدكتوراه ، بناء على اقتراح من عميد الكلية ، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة بعد أخذ رأي: اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والمدرسة أو المجلس العلمي للمعهد. بالنسبة للمعهد لدى الجامعة

ب) المهام: ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية حسب الحجم الساعي المحدد ، استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع للنصح والتوجيه.

-تحضير وتحيين دروسه ، تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

-المشاركة في مداولات لجان الامتحانات ، المشاركة في أشغال اللجنة البيداغوجية.

7-3 سلك الأساتذة المحاضرين

7-3-1 أستاذ محاضر قسم "ب"

أ) شروط الترقية: يرقّى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرّر من مسؤول المؤسسة:

-الأستاذ المساعد قسم "ب" المرسم الحاصل على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معادلة.

-الأستاذ المساعد قسم "أ" الحاصل على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

ب) المهام

-ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدد.

-تحضير وتحيين الدروس ، ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

-ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.

-المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات ، المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.

-ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم.

7-3-2 أستاذ محاضر قسم"أ"

أ) شروط الترقية: يرقّى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرّر من مسؤول المؤسسة:

-الأستاذ المحاضر قسم "ب" الذي يثبّت تأهيلا جامعيا أو درجة معترف بمعادلتها.

- الأستاذ المساعد قسم " أ " الحاصل على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

- الأستاذ المساعد قسم "ب" المرسّم والحاصل على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

ب) المهام

-ضمان التّدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدّد.

- تحضير وتحيين الدروس.

-ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.

- المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات والمشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين.

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة واستقبالهم ثلاث ساعات في الأسبوع للتوجيه.

7-4 سلك الأساتذة

7-4-1 رتبة أستاذ

أ) شروط الترقية: تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفّل بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المحاضرين قسم "أ" المرشحين للترقية لرتبة أستاذ ، والتي تعدّ معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

ويتمّ تعيين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلّف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتمين لسلك الأساتذة الذين يثبتون ثلاث سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.

-يرقّى إلى رتبة أستاذ ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية الأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والمسجلون في قائمة التأهيل المُعدة من قبل الوزير المكلّف بالتعليم العالي ، وتعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير ا لمكلّف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني.

ب) المهام

-ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المحدّد ، تحضير وتحيين الدروس .

-ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر.

-ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات.

-المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية.

-ضمان نشاطات التصوّر والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات.

-ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.

-ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين ، استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحهم وتوجيههم

7-4-2 رتبة أستاذ مميز

أ) شروط الترقية: تؤسّس لجنة وطنية للتميّز تكلّف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشّحين للتعيين في درجة أستاذ مميّز ، والتي تعدّ معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها ، ويتمّ تعيين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميّز.

-يعين في درجة أستاذ مميّز ، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز الأساتذة الذين يستوفون:

- خمس عشرة سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ.
- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف ، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ.
- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ ،
- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

أ) **المهام: زيادة** على المهام الموكلة للأساتذة يكلف الأستاذ المميّز بما يأتي:

-ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه.

-استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحهم وتوجيههم.

-المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم.

-ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي إلى جانب الأسلاك المشار إليها ، توجد قائمة للمناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين ، وتشمل:

جدول رقم(06): المناصب العليا المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر

المنصب	شروط التعيين	المهام
مسؤول فريق ميدان التكوين	يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم " أ " بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني ، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي.	- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين. -اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين. -إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة ، وضع مناهج بيداغوجية متوافقة. -تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس والسهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله. -السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين ومساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.
مسؤول فريق شعبة التكوين	يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. من بين الأساتذة المحاضرين قسمي " أ " و"ب " والأساتذة المساعدين قسم " أ." بمقرر من مسؤول المؤسسة ، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير ا لمعهد أو من رئيس القسم بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو ا لمدرسة.	- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين. -اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكوّن الشعبة. - اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة. - متابعة وضع الإشراف في الطور الأول. - وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات. - اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجذوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.
مسؤول فريق الاختصاص	يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم " أ" على الأقل ، بمقرر من مسؤول المؤسسة ، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.	- تنشيط أعمال فريق الاختصاص. -السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به. -اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص. -ترقية وتنشيط آليات الإدماج ا لمهني للمتخرجين. -اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مواد: المرسوم **تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ، الجريدة الرسمية ، عدد 23 ، السنة الخامسة والأربعون ،04 ماي2008 ، الجزائر.

كما تجدر الإشارة إلى وجود أحكام خاصة لبعض الحالات الاستثنائية أشارت إليها مواد الباب الخامس من القانون الأساسي للأستاذ الباحث وتنص على:

-إدماج كلّ أستاذ باحث من جنسية أجنبية عامل في الجزائر والذي اكتسب الجنسية الجزائرية والحائز إحدى الرتب -التي ذكرناها آنفا- في الرتبة المحصّل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

-يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر ، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يثبتون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصّل عليها في الخارج. حيث يتم إدماجهم أو توظيفهم حسب الحالة ويرسّمون في نفس التاريخ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني بالإضافة إلى المهام المذكورة بالنسبة للأستاذ الباحث ضمن مهامه كأستاذ فإنّه يتولى مهام أخرى في مختلف هيئات الجامعة ، إذ

نسجل وجود ممثلي الأساتذة في كل من مجلس إدارة الجامعة ، المجلس العلمي للجامعة ، مجلس الكلية ، المجلس العلمي للكلية ، واللجنة العلمية للقسم ، كما يسمح للأساتذة ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية في تولي مناصب إدارية.[23]

8) تصنيف رتب ونظام تعويضات الأساتذة الباحثين في الجزائر

1-8 تصنيف رتب الأساتذة الباحثين في الجزائر

تصنّف رتب الأساتذة الباحثين وفقا لشبكة استدلالية للمرتبات في أقسام فرعية خارج الصنف – باستثناء سلك المعيدين-مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا وأرقام استدلالية للدرجات توافق ترقية الأستاذ في رتبته.

جدول رقم (07) يمثل: تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين في الجزائر.

الأسلاك	الرتب	التصنيف		
		الصنف		الرقم الاستدلالي الأدنى
أستاذ	أستاذ	خارج التصنيف	قسم فرعي 7	1480
أستاذ محاضر	أستاذ محاضر "أ"		قسم فرعي 6	1280
	أستاذ محاضر "ب"		قسم فرعي4	1125
أستاذ مساعد	أستاذ مساعد "أ"		قسم فرعي 3	1055
	أستاذ مساعد "ب"		قسم فرعي 1	930
معيد	معيد		الصنف 13	578

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: **مرسوم تنفيذي رقم 08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ، الجريدة الرسمية ، عدد 23 ، السنة الخامسة والأربعون ،04 ماي2008 ، الجزائر ، ص.27.

وفيما يخص الترقية ، تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:

-حسب المدة الدنيا بالنسبة للأساتذة.

-حسب المدد الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين.

-حسب المدد الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة المساعدين.

مع العلم أنّ المدة الدنيا (سنتان ونصف)، المدة المتوسطة (ثلاث سنوات)، المدة القصوى (ثلاث سنوات ونصف).

2-8 نظام تعويضات الأساتذة الباحثين في الجزائر:[24]

يستفيد الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين من المنح والتعويضات الآتية:

منحة تحسين الاداء البيداغوجي والعلمي ، تعويض الخبرة البيداغوجية ، تعويض التوثيق ، تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية ، تعويض التأهيل العلمي.

أ) منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي

تحسب منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي بنسبة متغيرة من: 0% إلى: 40% من الراتب الرئيسي وتدفع كل ثلاثة أشهر ، وتخضع الاستفادة من هذه المنحة لسلّم تنقيط يراعى فيه المعايير الآتية:

- احترام توقيت الأعمال البيداغوجية الموكلة.

- احترام آجال إنجاز البرنامج البيداغوجي ، المشاركة الفعلية في أعمال الهيئات البيداغوجية والعلمية.

- المشاركة الفعلية في نشاطات تقييم الطلبة استعمال التكنولوجيات الحديثة في النشاطات البيداغوجية والبحث.

ويتم تنقيط الأستاذ الباحث من طرف رئيس قسم الكلية أو المعهد لدى الجامعة أو المعهد لدى المركز الجامعي

أو رئيس القسم لدى المدرسة خارج الجامعة التي ينتمي إليها أو من طرف مدير ملحقة الجامعة.

يرفع تظلم الأستاذ الباحث المتعلق بالتنقيط حسب الحالة في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ تبليغه ببطاقة التنقيط ، ويمكنه في حالة عدم الرد على تظلّمه أو عدم رضاه بمضمون الرد رفع الأمر إلى مدير الجامعة في أجل لا يتعدى خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ الرد على التظلّم أو من تاريخ تقديم التظلّم في حالة عدم الرد عليه ، ويكون القرار- المتّخذ من طرف مدير الجامعة أو مدير المركز الجامعي أو مدير المدرسة خارج الجامعة- بالنسبة للتظلّم الذي يرفع من طرف الأستاذ الباحث نهائيا.[25]

ب) تعـويض الخبـرة البيداغوجيـة: يـدفع تعـويض الخبرة البيداغوجية شهريا بنسبة 4% من الراتب الأساسي عن كـلّ درجـة ، أمـا التعويضـات الخاصـة بـ: التوثيـق ، التـأطير والمتابعة البيداغوجية ، التأهيل العلمي فتدفع شهريا حسب الرتب والمبالغ والنسب المبيّنة في الجدول الآتي:

جدول رقم (08) يمثل: تعويضات التوثيق، التأطير والمتابعة البيداغوجية، التأهيل العلمي لدى الأساتذة الباحثين.

السلك	الرتبة	مبلغ تعويض التوثيق بالدينار الجزائري	تعويض التأطير والمتابعة البيداغوجية	تعويض التأهيل العلمي
معيد	**معيد**	3000	%20	/
أستاذ مساعد	**أستاذ مساعد ب "**	6000	%25	%10
	أستاذ مساعد "أ"	8000	%30	%15
أستاذ محاضر	**أستاذ محاضر ب "**	12000	%45	%25
	أستاذ محاضر "أ"	14000	%50	%30
أستاذ	**أستاذ**	16000	%60	%40

المصدر: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: **مرسوم تنفيذيّ رقم 10 -252 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث**، الجريدة الرسمية ، العدد 60 ، 20 أكتوبر 2010 ، الجزائر ، ص. 12.

كما تحتسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين في إطار تعويض الخبرة المهنية بنسبة 1.4% عن كل سنة نشاط.[26]

9) التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

إن قيام أعضاء هيئة التدريس بترجمة الخطط والأهداف في مؤسسات التعليم العالي إلى واقع ينعكس في أداء خريجيهم مستقبلاً. وما يبنى على هذا من سمعة للخريجين والمؤسسة أو الجامعة التي تخرّجوا منها ، يستوجب عليهم التكيّف مع مختلف المتغيّرات والتّطورات التي تطرأ في مجال تخصّصهم ، "**فالتغييرات في وظيفة التدريس في الجامعة تعدّ إحدى السمات البارزة في مجمل التغييرات التي تشهدها المؤسسات الجامعية في عالم اليوم التي زاد الطلب عليها للمساهمة في تلبية احتياجات الأعـداد الضخمـة للطلبـة، وكذا المجتمع في ضوء التغييرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمر بها مختلف المجتمعات**".[27]

وفي الوقت الحاضر ، أصبح نجاح الأستاذ الجامعي في أدائه التدريسي مرتهن بمدى تمكّنه من مادة تخصّصه وإلمامه بالطرق والأساليب التدريسية بكافة أنواعها حتى يمكنه اختيار المناسب منها ، وبمدى وعيه بأحدث تقنيات المعلوماتية واستخدامها ، وخاصة تلك القائمة على الحاسوب وشبكة الإنترنت ، لتوافقها مع النمو السريع والمتزايد لأعداد الطلّاب وقدرتها على خفض الوقت اللازم للتدريس ، فقد توصّلت نتائج 254 دراسة إلى أنّ معدل الوقت المدخر في التدريس بلغ 30% بعد استخدام هذه التقنيات.[28]

لذلك تعدّ التنمية المهنية للأستاذ الباحث من أبرز العوامل المساهمة في الرفع من مستوى أدائه ، بما يخوله من القيام بالمهام الموكلة إليه بكلّ كفاءة وفعالية ، ويقصد بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس عمليات تهدف إلى

تطوير مهاراتهم وسلوكهم, لتكون أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات الجامعة والمجتمع ، أو هي : "عمليات مؤسسية منظّمة لتدريب أعضاء هيئة التدريس وإعدادهم ، وتستهدف تجديد أدائهم المهني ورفع جودته في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع, إضافة إلى مساعدتهم في النمو والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم الذاتية باستخدام أساليب متنوّعة ، لها صفة الشّمول والتّكامل والاستمرارية والمرونة والتكيّف مع متغيّرات العصر وتحدّياته." [29]

9-1) تكوين وتحسين مستوى الأساتذة الباحثين في الجزائر

يمكننا القول: إنّ نسبة كبيرة من الأساتذة الذين يشرفون على التدريس بالجامعات الجزائرية تكونوا بطريقة تقليدية تعرفها الجامعات الجزائرية منذ نشأتها ، وتعتمد بالدرجة الأولى على الحصول على الدرجات العلمية كالماجستير والدكتوراه ، فمعظمهم لم يتكوّنوا كأساتذة للتدريس ، بل تكوّنوا في ميدان البحث العلمي بحكم أنّ هاتين الدرجتين تؤهّلان الحاصل عليهما لممارسة البحث وليس لممارسة التدريس ، فقد نجد أحيانا الطلبة في السنة الأولى ماجستير يباشرون مهامهم في التدريس دون أي تكوين في هذا الجانب ، وممّا لاشك فيه أنّ المؤهل العلمي العالي ليس دليلا على القدرة على التدريس الجيد ، ففي حالات كثيرة نجد باحثين متميزين في البحث والتأليف ، ولكنهم يجدون صعوبات كبيرة في مجالات التدريس .

"**وفي ظل تطبيق الجامعة الجزائرية لنظام الـ (ل.م.د) أصبح من الضروري التركيز على تطوير المناهج والمقرّرات الدراسية في كافة التخصّصات، وكذا تحسين طرائق التّدريس ووسائل التقويم المعتمدة من خلال برامج التنمية المهنية، حتى يكون الأستاذ الجامعي مواكبا لهذا التحوّل وفاعلا إيجابيا فيه بممارساته التدريسية المتجدّدة... واللافت أنّ قانون الأستاذ الباحث يملي على هذا الأخير ضرورة التركيز على ممارساته البحثية إلى جانب ممارساته التدريسية، بحيث يطبعها التميّز والدقّة والموضوعية وإمكانية المساهمة في حلّ مشكلات وقضايا المجتمع المختلفة...**". [30]

وفي إطار التكوين والتنمية المهنية للأساتذة الباحثين في الجزائر ، نصّت المادة 22 من القانون الأساسي للأستاذ الباحث على وجوب أن تنظّم الإدارة وبصفة دائمة تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين بهدف تحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وتحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم.[31]

وتعدّ تربصات تحسين المستوى في الخارج (القصيرة والطويلة المدى) ، من أبرز الآليات المعتمدة في هذا المجال إذ يتمّ برمجة تربّصات تحسين المستوى بالخارج المدرجة في مخطّطات التكوين وتطوير المؤسسات العمومية ومراكز البحث ، على أساس الاتفاقيات المبرمة في إطار التعاون الدولي والشراكة ما بين الجامعات ، إضافة إلى مختلف الملتقيات العلمية والورشات والندوات والأيام الدراسية ، التي يتمّ فيها تبادل الخبرات والتجارب بين أساتذة مختلف الجامعات.

أ) التّكوين الإقامي في الخارج الذي يزيد عن 06 أشهر

وهو برنامج موجّه للأساتذة الباحثين الذين يحضرون أطروحة دكتوراه ، والذين يثبتون أقدمية 03 سنوات من الخدمة الفعلية ، ويتم انتقاؤهم من طرف المجلس العلمي لمؤسّسات التعليم العالي التابعة للوزارة الوصية ، ومن قبل اللجان المختصّة للندوات الجهوية للجامعات ، بعد دراسة الملفّات الكاملة المستوفية لجميع شروط القبول:

- التسجيل لتحضير شهادة الدكتوراه بالجزائر.
- تقديم رسالة استقبال أصلية عن هيئة جامعية أو بحث بالخارج ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية.
- الإشراف الثنائي للأطروحة وإثبات خطة عمل علمية مصادق عليها من طرف مديري مخابر جزائرية وأجنبية ، مع تحديد موضوع البحث ومدى تقدّم البحث والأهداف المنتظرة من التكوين. [32]

وتمنح للمستفيد من التّكوين بالخارج من جملة من الامتيازات، نذكر منها:

- تلقّي منحة دراسية تحسب مدّتها باثني عشر شهرا عن كلّ سنة جامعية.

- التحصّل على تسبيق مالي يغطّي ثلاثة أشهر عند الذهاب للتكوين.

- التكفّل بمصاريف الحماية الاجتماعية للمستفيد من طرف الإدارة أو المؤسسة الأصلية.

- إذا كانت تكاليف طباعة الأطروحة على عاتق المستفيد، يتمّ تعويضها من طرف الممثلية الدبلوماسية أو القنصلية المختصة، التكفّل بمصاريف البرامج التدريبية – إن توجّب على المستفيد متابعتها في إطار دراسته-لفترة لا تتعدّى سنة واحدة من التّكوين.[33]

ب) برنامج تحسين المستوى بالخارج (التكوين القصير المدى)

يمكن للأساتذة الباحثين الاستفادة من تربّصات قصيرة المدى والتأهيل المدرجة في برامج التكوين وتحسين المستوى لدى مؤسسات وهيئات التكوين والبحث في إطار منظّم (اتفاقيات، شراكة دولية وغيرها)، حسب الاعتمادات المالية المتاحة على مستوى المؤسسة المستخدمة، وبعد الأخذ برأي المجالس العلمية مع تقديم:

- تسجيل في أطروحة الدكتوراه، خطة عمل مصادق عليها من طرف المشرف، رسالة استقبال أصلية من هيئة جامعية أو بحث ذات قدرات علمية وتكنولوجية عالية.

وتشتمل برامج التكوين قصيرة المدى على: تربّصات تحسين المستوى والتأهيل، تربصات قصيرة المدى (إقامة علمية ذات مستوى عالي)، العطل العلمية (لمدّة تقل أو تساوي ستة أشهر).

كما يمكن للأساتذة الباحثين الاستفادة من عطل علمية لمدة لا تتجاوز سبعة أيام بعنوان التكوين قصير المدى قصد المشاركة في الملتقيات والمؤتمرات العلمية، شرط أن يكونوا مدعوين لتقديم مداخلة في إطار ملتقى أو مؤتمر علمي ذي طابع دولي وفائدة مؤكّدة، علما بأنّ المستفيدين من هذه البرامج، يتحصّلون على مبالغ مالية قابلة للتحويل قصد تعويض مصاريف تلك التربّصات.[34]

وتتوزع قائمة مناطق البلدان التي يجرى فيها التربص كالآتي: **المنطقة الأولى**: تضم بلدان الاتحاد الأوروبي واليابان وسويسرا والولايات المتحدة الأمريكية وكوريا والصين والإمارات العربية المتحدة والكويت والأردن وروسيا. في حين تضم **المنطقة الثانية**: باقي البلدان.[35]

جدول رقم(09): مبلغ التعويض المتعلّق بالتكوين وتحسين المستوى في الخارج لمدة تساوي (06) أشهر أو تقل عنها

المدة	المنطقة الأولى	المنطقة الثانية
من اليوم الأول إلى اليوم العاشر كاملا	12.000 دج لليوم الواحد	10.000 دج لليوم الواحد
من اليوم الحادي عشر إلى اليوم التاسع والعشرين كاملا	مبلغ جزافي قدره 120.000 دجو4.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر	مبلغ جزافي قدره 100.000 دج و3.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي عشر.
شهر واحد والمضاعف الكامل للشهر	200.000 دج للشهر	160.000 دج للشهر.
شهر واحد وجزء من الشهر.	مبلغ جزافي قدره 200.000 دج و6.000 دج لليوم الواحد ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين	مبلغ جزافي قدره 160.000 دج و5.000 دج ابتداء من اليوم الحادي والثلاثين.

المصدر: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ديسمبر2011، يعدّل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول 1425 الموافق 14 مايو 2004 الذي يحدّد مبلغ التعويض القابل للتّحويل، والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة تساوي أو تقل عن 6 أشهر أو تقل عنها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية، عدد71، الجزائر، 2011/12/28، ص39.

2-9) تقييم الأساتذة الباحثين في الجزائر

يفيد تقييم أداء عضو هيئة التّدريس الجامعي في تطوير مستوى التّدريس في الجامعة. كما يبرز المتميزين من الأساتذة، سواء بمستوى تدريسهم أم بإظهار التزامهم داخل الجامعة وخارجها، كما يمكن الاستفادة من نتائج التقييم في أخذ قرارات متعلقة بالترقيات، والحوافز (كما سبق وأن أشرنا إلى ذلك فيما يخصّ منحة المردودية التي يستفيد منها الأستاذ الباحث في الجزائر)، ودائما في نفس السياق، يؤكد القانون الأساسي للأستاذ الباحث على أنّ الأساتذة الباحثين يخضعون إلى تقييم متواصل ودوري، وبهذه الصفة يتعيّن عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.[36]

لكن الملاحظ أنّ هذا الإجراء الخاص بإعداد الأساتذة لتقرير عن مجمل نشاطاتهم السنوية، لم تحدّد إلى غاية الآن كيفيات تطبيقه وهو الإجراء المرتبط بالصلاحيات الممنوحة للوزير المكلّف بالتعليم العالي وعلى رأسها إصدار قرار في هذا الشأن، كما تجدر الإشارة إلى اعتبار قيام الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى. بمثابة أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة.[37]

ويقابل هذا النوع من الأخطاء المهنية، عقوبات تأديبية، قد تشمل: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة التسريح.[38]

خاتمة

تعدّ التغييرات في وظيفة التّدريس في الجامعة، إحدى السّمات البارزة في مجمل التغييرات التي تشهدها المؤسسات الجامعية في عالم اليوم، ما زاد الطلب عليها للمساهمة في تلبية احتياجات الأعداد الضخمة للطلبة وكذا المجتمع في ضوء المتغيّرات الاجتماعية والاقتصادية التي تمرّ بها مختلف المجتمعات.

وقد فرضت المتغيرات الدولية والإقليمية التي تشهدها الجزائر- وعلى رأسها عدم استقرار أسعار المحروقات،ولجوء الدول المستهلكة للبحث عن مصادر طاقوية بديلة منخفضة التكلفة، اقتراب التفعيل النهائي لاتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوربي ومفاوضات الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية إلى جانب ضرورة تنويع المداخيل من خارج قطاع المحروقات- على الجامعة الجزائرية،ضرورة المساهمة في التعامل مع هذا الوضع من خلال تفعيل البحث العلمي وتطوير مهارات الطلبة واستحداث تخصّصات دراسية جديدة تتناسب ومتطلبات هذه المرحلة، مع الحرص على تخريج إطارات بشرية تمتلك مهارات التعامل مع كافة المستجدات التي تشهدها وستشهدها الجزائر مستقبلا وبالأخص فتح المجال أمام الاستثمار الأجنبي، ما يفرض على المؤسّسات الوطنية العمومية والخاصة منها، حتى تكتسب القدرة على التنافس والحفاظ على وجودها.

وبنظرة بسيطة إلى طبيعة الموارد البشرية التي ذكرناها آنفا، ولوجود علاقة ارتباطية بين نوعية المهارات والكفاءات والمستويات التعليمية والتكوينية التي تخلق وتنمّي تلك الكفاءات، يبرز لنا جليا دور الأساتذة الباحثين في الجامعات الجزائرية، في إعداد خريجين ذوي مؤهلات عالية يتسمون بالمرونة وامتلاك المعارف والمهارات التي تمكنهم من مجاراة التطور في سوق العمل، بالإضافة إلى مساهمة النشاطات التي يقوم بها أولئك الأساتذة في مجال البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، في عملية تنمية المجتمع الجزائري، في مختلف المجالات الاجتماعية، العلمية والتكنولوجية، الاقتصادية، الثقافية.

لكن بالرغم من وجود تشريعات ولوائح قانونية منظّمة لعملهم –التي أشرنا إليها في هذا المقال- بما تضمنته من إيجابيات كتحديد الأسلاك والرتب والمهام وأساليب التطور في المسار الوظيفي، إلاّ أنّ العديد من الدراسات الميدانية والتقارير، أبرزت وجود عراقيل كثيرة تؤثّر في مستوى أداء الأساتذة الباحثين بالجزائر، وقد يعزى السبب إلى عوامل عدّة، منها:

-انخفاض المكانة الاجتماعية للأستاذ الباحث ، وهو الأمر الذي يمكن إرجاعه إلى تدنّي قيمة الأجور والمنح -مقارنة بخصوصية المنصب الذي يشغله الأستاذ الباحث-وتأثير ذلك في قدراته على البحث العلمي (كاقتناء المراجع الحديثة مثلا).

-ارتفاع أعداد الطلاب وتأثير ذلك على مهام الأساتذة التدريسية ، خاصة إذا اقترن الأمر بضعف قدرات الاستيعاب داخل مرافق الجامعات.

-المعوقات الاجتماعية ومن بينها مشكلة السكن ، بعد مكان العمل عن مكان الإقامة ، وصعوبات إجراء عملية التحويل من جامعة لأخرى.

وبناء عليه وللتعامل مع هذه الوضعية ، من الضروري توفير بيئة العمل السليمة التي تنظّمها تشريعات ولوائح تنظيمية مرنة ، تتكيّف مع توجّهات المؤسسة الجامعية المرتبطة بدورها بالتوجّه العام للدولة ، ما يقتضي إعادة تحيين وتعديل البعض من تلك النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالأستاذ الباحث ، لتتواكب مع المستجدات التي طرأت على قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر نذكر من بينها :

- جلسات التشاور بين الوصاية وممثلي الأساتذة الباحثين حول المطلب المتعلق بالمسار المهني للأستاذ الباحث ، واقتراح تعديل القانون الأساسي للأستاذ الباحث ، من خلال اقتراح استحداث رتب جديدة وإجراءات للترقية بين تلك الرتب.
- قضية توظيف الأساتذة الباحثين من حاملي الدكتوراه من خريجي النظام الجديد (ليسانس- ماستر- دكتوراه).
- مسألة الأساتذة المساعدين الذين لم ينهوا أطروحات دكتوراه العلوم مع تجاوزهم للآجال القانونية لذلك.

بالإضافة إلى ضرورة توفير جميع العوامل المساهمة في الرفع من المكانة الاجتماعية للأستاذ الباحث ، كإعادة النظر في قيمة الأجر والمنح ، توفير السكن أو المساعدة على الحصول عليه ، وهذا حتى يتفرّغ تماما لمهامه التدريسية والبحثية ، وخدمة المجتمع.

الهوامش

1. المكتب الإقليمي للدول العربية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، 2003 ، **تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، نحو إقامة مجتمع المعرفة** ، عمان ، الأردن ص177.

2. بورتُن بولاغ ،2009 ، **حالة التعليم العالي في عالم اليوم**، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، واشنطن ، الولايات المتحدة الأمريكية ، ص01.

3. جمال الدين مُحَمَّد مرسي ،2003 ، **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة. القرن 21** "، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، ص 16.

4. UNESCO, 1998, **Perspectives statistiques mondiales de l'enseignement supérieur، 1980-1995,** Paris, France, p29.

5. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ،1997 ، **توصية بشأن أوضاع هيئات التدريس في التعليم العالي**، سجلات المؤتمر العام ، المجلد الأول ، القرارات ، الدورة 29 ، 21أكتوبر-12 نوفمبر 1997 ، باريس ، فرنسا ، ص31 ،30.

6. منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ،2010 ، **بيان المؤتمر العالمي للتعليم العالي لعام 2009، الديناميات الجديدة في التعليم العالي والبحث من أجل التغير المجتمعي والتنمية** ، 05-08 يوليو 2009 ، قطاع التربية اليونيسكو ، باريس ، فرنسا ، ص03 ، -06-08.

7. Barry Miskin, 2010, **Population Levés, Trends and Policiers in the Araba Région،Challenges and Opportunités,** Araba Humann Développent Report, Resarci Palper séries, Usa, p.09.

8. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ،2010 ، **الحولية العربية للعلوم"تطور العلوم في الوطن العرب ي2007-2008** ، تونس ، ص09.

9. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2012 ، **التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر،50 سنة في خدمة ال تنمية1962-2012** ، الجزائر ، ص53.

10. المرجع نفسه ، ص56.

11. Office National Des Statistiques, 2012, **l'Algérie en quelques chiffres Résultats 2009-2011**, n12, Algérie, p28.

12. بربارا ماسيرو وآخرون ،2002 ، **الأساليب الإبداعية في التدريس الجامعي** ، ترجمة حسين عبد اللطيف وماجد مُحَمَّد الخطابية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص ،26.

13. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **الأمر رقم06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الجريدة الرسمية رقم 46 ، الجزائر ،2006/07/16 ، ص ،04.

14. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **قانون رقم 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي** ، الجريدة الرسمية رقم 24 ، الجزائر ،1999/07/04 ، ص ،04.

معدل بالقانون رقم 2000-04 المؤرخ في 2000/12/06. جريدة رسمية عدد 75 في 2000/12/10 ، ص04.

معدل ومتمم بالقانون رقم 08-06 المؤرخ في 2008/02/23. جريدة رسمية عدد 10 في 2008/02/27 ، ص38.

15. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: قانون رقم 05 -08 مؤرّخ في 23 فبراير سنة 2008 يعدل ويتمم القانون رقم 11 -98 المؤرخ في 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد10، 2008/02/27، ص.03-37

16. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيـذي رقم 03-279 يحدد مهام الجامعــة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها**، الجريدة الرسمية رقم 51 ، الجزائر ،2003/08/24 ، ص ،04.

17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذي رقم08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ، الجريدة الرسمية عدد 23 ، السنة الخامسة والأربعون ،04ماي2008 ، الجزائر ، ص.19.

18. المديرية العامة للوظيفة العمومية ، **منشور رقم 7 يتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية** ، الجزائر ، 28 أفريل2011.

19. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذي رقم08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث**، مرجع سابق ، ص.21.

20. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **قانون رقم 99-05 يتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي**، مرجع سابق ، ص.10.

21. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذيّ رقم 03 -09 يوضح مهمة الإشراف ويحدد كيفيات تنفيذها** ، الجريدة الرسمية ، العدد الأول ، السنة السادسة والأربعون ،03يناير2009 ، الجزائر ، ص.27.

22. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذي رقم08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ، مرجع سابق ، ص21 ، 20.

23. المرجع نفسه.

24. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذيّ رقم 10 -252 يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث**، الجريدة الرسمية ، العدد 20 ،60 أكتوبر2010 ، الجزائر ، ص.11.

25. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، **قرار رقم 375يتضمن تحديد معايير تنقيط الأستاذ الباحث للاستفادة من منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي**، الجزائر ، 15 ديسمبر2010.

26. **26)** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذي رقم08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ، مرجع سابق ، ص27.

27. Shinichi Yamamoto, 2010, **Report of the international conference on the changing academic profession project**, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University, Japan, p.06.

28. جمال على الدهشان ، السيسي جمال أحمد ،" **تقويم بعض جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال آرائهم"** ، مجلة البحوث النفسية والتربوية ، كلية التربية ، جامعة المنوفية ، مصر ، العدد الثالث ، 2004 ، ص ،05.

29. حياة الحربي ، "**إدارات التطوير ودورها في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"** ، مجلة دراسات في التعليم الجامعي ، السعودية ، عدد2006 ،13 ، ص.03.

30. سليمة حفيظي ، علي غربي ،" **الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي"** ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، جامعة بسكرة ، بسكرة ، الجزائر ، العدد الثاني ،2012 ، ص.31.

31. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذي رقم08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ، مرجع سابق ، ص21.

32. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، القرار **الوزاري رقم 1014، يحدد معايير الانتقاء للقبول في برنامج التكوين الإقامين بالخارج بعنوان سنة 2014**، الجزائر ،2013/12/31 ، ص04 ،03.

33. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، **قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ديسمبر2011، يحدد كيفيات تطبيق المواد 6و27و28 من المرسوم الرئاسي رقم 03-309 المؤرخ في 14 رجب 1434 الموافق 11سبتمبر2003، المتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى في الخارج وتسييرهما**، ال عدد71 ، الجزائر ،2011/12/28 ، ص 37,36.

34. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، تعليمة **رقم02، تتعلق بتحسين المستوى بالخارج** ، الجزائر ،2013/12/31 ، ص01-03.

35. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، **قرار وزاري مشترك مؤرخ في 25 ديسمبر2011، يعدل القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 27 ربيع الأول 1425 الموافق 14 مايو 2004 الذي يحدد مبلغ التعويض القابل للتحويل، والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى بالخارج لمدة تساوي أو تقل عن 6 أشهر أو تقل عنها** ، العدد71 ، الجزائر ،2011/12/28 ، ص39.

36. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **مرسوم تنفيذي رقم08-130 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث** ،

37. المرجع نفسه ، ص ، 21.

38. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **الأمر رقم06-03 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، مرجع سابق ، ص ،15.